

## H. CONGRESO DEL ESTADO DE YUCATÁN PRESIDENTE MESA DIRECTIVA.

Con fundamento en lo establecido por los artículos 35, fracción I, de la Constitución Política del Estado de Yucatán; 16 y 22, fracción VI, de la Ley de Gobierno del Poder Legislativo y 68 y 69 del Reglamento de la Ley de Gobierno del Poder Legislativo, ambas del Estado de Yucatán, el que suscribe, **Diputado Manuel Armando Díaz Suárez**, integrante de la Fracción Legislativa del Partido Acción Nacional de esta LXII Legislatura, presento a consideración de esta Honorable Soberanía, la presente iniciativa con Proyecto de **REFORMA A LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE YUCATÁN Y A LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE YUCATÁN, DE SUS MUNICIPIOS Y DE LOS ÓRGANOS PÚBLICOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER ESTATAL**, al tenor de la siguiente:

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En todo el mundo, cerca de 2.4 millones de personas fallecen a causa de enfermedades de trabajo, frente a las 380,000 personas que fallecen por accidentes de trabajo. Los seguros que cubren las enfermedades de trabajo son un pilar importante de la seguridad social y una red de seguridad para todos los trabajadores que puedan estar expuestos a agentes químicos, físicos o biológicos durante el desempeño de las actividades laborales o padecer enfermedades dermatológicas, trastornos musculo esqueléticos, trastornos por estrés postraumático o cáncer profesional.

Ante la vertiginosa propagación del COVID-19, los países se enfrentan actualmente a la cuestión urgente de evaluar si el COVID-19 es una enfermedad de trabajo. Para garantizar la cobertura de seguro, en particular a los trabajadores de los sectores más expuestos, en varios países se han adoptado medidas rápidas para facilitar el reconocimiento del COVID-19.

Mientras un tercio de toda la población mundial está sometida actualmente a diversas formas de confinamiento para ralentizar la propagación de la COVID-19, millones de trabajadores al servicio de los Estados, a saber, de asistencia sanitaria y social, servicios de emergencias, educación, administración pública, impartición de justicia, y otros servicios públicos, siguen trabajando para que la sociedad no deje de funcionar. Aun así, la inmensa mayoría lo está haciendo sin la protección completa necesaria durante la exposición a una enfermedad de trabajo reconocida causada por un agente biológico. Esto supone un enorme riesgo para los trabajadores, sus familias y las comunidades en las que viven.

Los trabajadores al servicio del Estado, necesitan con urgencia que el coronavirus SARS-CoV-2 y cualquier otra enfermedad futura que ocasione una crisis sanitaria, se reconozca oficialmente como una enfermedad de trabajo. Ese reconocimiento garantizaría la prestación de asistencia médica completa y mayores beneficios sociales, a diferencia de si el tratamiento es de una enfermedad no profesional.



Al igual que como ocurre con cualquier otra enfermedad, los empleadores tienen la responsabilidad de proteger a sus trabajadores de este riesgo en la medida de lo posible. Eso conlleva estrictas medidas de higiene, distanciamiento social, equipos de protección personal en cantidad suficiente y del tipo adecuado (con una ejecución del programa correspondiente), y protocolos de pruebas, localización y seguimiento para los trabajadores expuestos y aquellas personas con las que hayan podido tener contacto, especialmente cuando los test se vuelvan más accesibles.

Asimismo, es necesario que en la legislación laboral burocrática, se incluya una presunción refutable en el caso de las infecciones de COVID-19 o de cualquier otra nueva enfermedad futura que ocasione crisis sanitarias, ya que esto significará la suposición de que la enfermedad ha surgido a partir de la exposición de un trabajador al SARS-CoV-2 o al nuevo virus en el trabajo, a menos que se proporcionen pruebas concluyentes de lo contrario a las autoridades competentes en el marco legislativo y reglamentario para la indemnización de los trabajadores. La definición de lugar de trabajo abarca los desplazamientos de ida y vuelta al trabajo.

El hecho de proporcionar este tipo de protección y reconocimiento a los trabajadores al servicio del Estado, será un punto de partida para demostrarles el respeto que se merecen al garantizar que se ponen en práctica medidas preventivas en la mayor medida posible y, si tienen la mala fortuna de contraer el COVID-19 en el ejercicio de su trabajo, que disfruten de un acceso justo a las prestaciones sociales correspondientes. La protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de la infección siempre debería ser la principal prioridad, pero los trabajadores que contraigan la enfermedad deberían centrarse en su recuperación y no preocuparse por si padecerán una ruina financiera por enfermar en el trabajo.

### **La Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Durante los dos últimos decenios, el mundo ha sido testigo de varios brotes de enfermedades infecciosas, que han dado muestras de una velocidad y amplitud de transmisión particularmente elevadas. Actualmente, crece la preocupación por el continuo aumento de las infecciones por COVID-19 en algunas partes del mundo y por la capacidad de mantener las tasas de disminución en otras. Los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones se enfrentan a enormes desafíos mientras tratan de combatir la pandemia de COVID-19 y proteger la seguridad y la salud en el trabajo. Más allá de la crisis inmediata, también existe la preocupación de reanudar la actividad de manera que se mantengan los progresos realizados en la supresión de la transmisión.

La Declaración del Centenario de la OIT, adoptada en junio de 2019, declaró que las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente. Esto es aún más significativo hoy en día, ya que garantizar la seguridad y la salud en el trabajo es indispensable en el manejo de la pandemia y la capacidad de reanudar el trabajo.

Si los lugares de trabajo cuentan con un plan integral de preparación para emergencias elaborado para hacer frente a las crisis sanitarias y las pandemias, están mejor preparados para formular una respuesta rápida, coordinada y eficaz, adaptando las medidas a la situación de emergencia concreta a la cual se está enfrentando la empresa. Por ejemplo, con respecto a la actual pandemia de COVID-19, los empleadores que ya se habían planificado para las pandemias de gripe,

podrían actualizar esos planes para abordar los riesgos de exposición específicos, las fuentes de exposición, las vías de transmisión y otras características singulares de este nuevo coronavirus. En una respuesta específica de estas características, los empleadores deben recurrir a los servicios de salud ocupacional, las autoridades locales de salud pública y otros asociados para obtener información, materiales y asesoramiento técnico

Un seguimiento continuo de las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo y la realización de evaluaciones de riesgo apropiadas garantizarán que las medidas de control contra el riesgo de contagio se adapten a los procesos en evolución, las condiciones de trabajo y las características específicas de la fuerza laboral durante el período crítico de contagio y posteriormente, para prevenir la recurrencia. El monitoreo también garantizará que las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo para mitigar el riesgo de contagio no introducen riesgos nuevos e imprevistos para la seguridad y la salud de los trabajadores (tanto físicos como psicológicos). Todos los peligros derivados de los nuevos procesos y disposiciones laborales deben ser identificados y los riesgos asociados deben ser evaluados y controlados.

Varias disposiciones del Convenio número 155 de la Organización Internacional del Trabajo y su Recomendación, ofrecen medidas de prevención y protección para mitigar los efectos negativos en la seguridad y salud en el mundo del trabajo de pandemias como la de COVID-19, por ejemplo las siguientes: Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores y que los agentes y las sustancias químicos, físicos y biológicos que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas.

Cuando sea necesario, los empleadores deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud (Convenio núm. 155, artículo 16). Las ropas y los equipos de protección adecuados deberán proporcionarse sin ningún costo para el trabajador (Recomendación núm. 164, párrafo 10,e).

Los empleadores deberán prever, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios adecuados para la administración de primeros auxilios. (Convenio núm. 155, artículo 18). Los empleadores también deben asegurar que los trabajadores y sus representantes son consultados, reciben información y una formación adecuada en materia de seguridad y salud en el trabajo (Convenio núm. 155, artículo 19).

Ahora bien, en el ámbito burocrático local, nuestra legislación vagamente hace referencia a las obligaciones que tiene las Dependencias Públicas como patrones equiparados, en este sentido, la ambigüedad de la Ley, trae como consecuencia una desprotección de los trabajadores al servicio del Estado, que ha desencadenado en dramáticas consecuencias, como es el caso de los trabajadores de la salud, que ante la actual crisis sanitaria por COVID-19, no han recibido los equipos personales de protección necesarios para evitar el contagio al ejercer su trabajo. En este sentido, es necesario reformar la fracción II del artículo 45 de la Ley



de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán, para consignar con claridad las obligaciones de las Dependencias y Entidades Públicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, se debe reformar la Ley Burocrática Estatal, para que en cada Dependencia exista una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, que es un organismo que garantiza a los trabajadores la protección de la vida y la salud, tanto física, mental y social.

### **Problemática de la Legislación Laboral Burocrática de Yucatán.**

Como mencionamos, los servicios públicos, se encuentran, en su mayoría, contemplados en el catálogo de trabajos esenciales, establecidos por las autoridades locales y federales, lo que trae como consecuencia que, con la necesidad de que la prestación de los servicios esenciales no se vean interrumpidos por la pandemia ocasionada por el COVID-19, los trabajadores del Estado sigan realizando sus funciones y se encuentren en un mayor riesgo de contagiarse del COVID-19.

En este sentido, si un médico de la Secretaría de Salud del Gobierno del Estado, un policía o un trabajador del Poder Judicial, se enferma con motivo de su trabajo durante esta actual situación de crisis sanitaria generalizada, qué tratamiento le da la legislación laboral burocrática y de qué forma garantiza sus derechos con motivo de enfermedades de trabajo.

La actual legislación laboral burocrática del Estado de Yucatán, presenta poca claridad con relación a este tema, lo que dejan en estado de desprotección a los servidores públicos yucatecos, es demasiado escueta en el tratamiento de las enfermedades de trabajo y deja demasiado margen a la interpretación, lo que genera una problemática al momento de aplicarla.

La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán, establece en el artículo 109 que: “Los riesgos profesionales que sufran los trabajadores se regirán por las disposiciones de la Ley de Seguridad Social para los Servidores Público del Estado de Yucatán, de sus Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de carácter Estatal y de la Ley Federal del Trabajo en su caso”.

Aquí se nos presenta la primera problemática: ¿Qué se entiende por riesgos profesionales? La Ley Burocrática Estatal, no nos da una definición, solo nos señala que se regirán por dos legislaciones:

- La Ley de Seguridad Social para los Servidores Público del Estado de Yucatán, de sus Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de carácter Estatal; y
- La Ley Federal del Trabajo.

Si acudimos a la primera ley señalada, en busca de una definición de lo que es un riesgo profesional, nos encontramos con que dicha norma no contempla una definición expresa de lo que se debe entender como riesgos profesionales, la única posible definición, la encontramos en el artículo 75 de la citada legislación, que establece que en los supuestos de inhabilitación o fallecimiento se considerarán a causa o consecuencia del servicio, cuando tengan las características de riesgos de trabajo que consigna la Ley Federal del Trabajo en su artículo 473, así como en los

demás casos en los que exista jurisprudencia al respecto, lo que nos presenta una encrucijada, pues si bien, la Ley de Seguridad Social nos da una posible forma de encontrar una definición de riesgo profesional, lo acota a que es únicamente para el caso de inhabilitación o fallecimiento, lo que excluye cualquier otro supuesto.

Por lo anterior y para poder encontrar una definición que abarque a todos los derechos contemplados en la legislación laboral burocrática y no solo para el caso de inhabilitación o fallecimiento, debemos acudir a la Ley Federal del Trabajo, que nos señala en el artículo 473: “Riesgos de Trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”.

Ahora bien, dicha definición nos presenta una nueva problemática, ¿un riesgo profesional es lo mismo que un riesgo de trabajo? Desde nuestro punto de vista si es lo mismo, el legislador local, al momento de redactar la norma burocrática, quiso utilizar un sinónimo, más aún que la Ley de Seguridad Social para los Servidores Público del Estado de Yucatán, de sus Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de carácter Estatal, no hace referencia a riesgos profesionales, sino a riesgos de trabajo, tal como se puede apreciar en el artículo 20, inciso b). Sin embargo, esta es una apreciación meramente subjetiva, que podrían no compartir los aplicadores de la legislación laboral, que lo son el Tribunal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán y el Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de Yucatán, en este sentido, las normas, sea cual fuere la materia que abarquen, deben garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos de los gobernados, siendo que el punto de partida de dicha tutela, inicia con la claridad de la misma, una ley, obscura, vaga y poco entendible, provoca la incomprensión de su contenido y en consecuencia procesos en que la justicia se vuelve lenta, con dilaciones indebidas, convirtiéndose en un obstáculo que impide lograr la tutela efectiva de los derechos que la Constitución señala.

En estos momentos en que el tiempo apremia y la salud de los trabajadores públicos estatales debe ser garantizada, es más que necesario darle claridad a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán y armonizarlo con la Ley Federal del Trabajo, ya que la primera legislación mencionada, no define que es un riesgo profesional, pero hace referencia a los riesgos de trabajo, si bien pareciera una obviedad y se podría afirmar que un riesgo de trabajo y un riesgo profesional es lo mismo, no debemos olvidar que la ley está sujeta a interpretaciones y que la mejor forma de garantizar los derechos es darle claridad a una norma, en este sentido, la propuesta que realizamos es modificar la denominación del título quinto, para quedar de la siguiente manera: DE LOS RIESGOS DE TRABAJO Y DE LAS ENFERMEDADES NO PROFESIONALES.

Asimismo, se propone adicionar tres párrafos al artículo 109 de la Ley Burocrática Estatal, en los cuales se defina que es un riesgo de trabajo, que es un accidente de trabajo y que es una enfermedad de trabajo.

### **Los riesgos de trabajo en una situación de emergencia sanitaria.**

Una vez realizadas las presiones normativas necesarias para tener claridad con relación a los riesgos de trabajo, es necesario prever en la legislación local las consecuencias para la salud pública generadas por la pandemia global del COVID-19 o de cualquier otra enfermedad futura con las mismas características y que tienen un impacto directo en la salud de los trabajadores al servicio del Estado.



La exposición al virus por parte de todas las personas en el lugar de trabajo, y en particular de los trabajadores públicos, debe ser parte de la gestión de la seguridad y salud, partiendo con la evaluación del riesgo y la adopción de las medidas de prevención y protección, como son la aplicación de estrictos protocolos de trabajo, incluyendo las medidas higiénicas y de sanitización, el uso de equipos de protección personal adecuados y suficientes, el diseño de los puestos de trabajos, la organización del trabajo, la formación preventiva y la vigilancia de la salud de los trabajadores.

Especial énfasis debe hacerse en determinados colectivos, como es el caso de las personas en el sector de la salud que se encuentran en primera línea desarrollando tareas con alto grado de exposición y en condiciones de alta demanda, hasta el punto de que en algunos países representan casi un 20% del total de contagios confirmados.

El riesgo de contagio también afecta a los trabajadores que prestan servicios esenciales para la población, que permanecen en sus lugares de trabajo, incluso habiendo visto aumentadas sus actividades: entre otros, recolección de residuos, limpieza, agua, luz, comunicaciones, así como policía, fuerzas armadas y otros servicios públicos.

Además de la exposición al virus en sus lugares de trabajo, muchas de estas personas afrontan cada día desplazamientos en medios de transporte público que con frecuencia sufren aglomeraciones, con la consiguiente dificultad para respetar las medidas de distanciamiento físico recomendadas.

En este sentido, es necesario asegurar que los trabajadores públicos que prestan servicios esenciales durante una emergencia sanitaria, tengan la protección adecuada de sus derechos laborales, ya que actualmente como se expuso en el apartado anterior, existe una laguna legal y no se especifica que se entienda por enfermedad de trabajo.

Sin embargo, la legislación laboral burocrática del Estado hace una marcada diferencia entre prestaciones sociales que se relacionan a riesgos de trabajo y enfermedades no profesionales. Las cuales son:

RIESGO DE TRABAJO	ENFERMEDAD NO PROFESIONAL
<b>ART 8, FRAC. III DE LA LEY DEL ISSTEY:</b> Estable un seguro por riesgos de trabajo y el artículo 22, señala que cuando se trate de riesgos de trabajo, los servidores públicos tendrán derecho a la atención médica que se precisa en esa ley y además a la calificación de dichos riesgos, que se realizará por quien determine el Consejo Directivo, notificando a las entidades públicas para los efectos que procedan, asimismo, señala que los compromisos económicos que puedan derivarse de riesgos de trabajo que sufran los servidores públicos serán cubiertos por el Instituto con el seguro de riesgos de trabajo, que es a cargo	<b>ART. 110 LTSEMY:</b> Tendrán derecho a que se les concedan licencias para dejar de concurrir a sus labores, previo certificado médico en que se especifique la dolencia que padezca y el lapso por el que deberá estar incapacitado en los siguientes términos:  I.- A los empleados que tengan más de seis meses y menos de cinco años de servicio, se les podrá conceder licencia por enfermedad no profesional hasta de treinta días con goce de sueldo íntegro y hasta de treinta días más con medio sueldo.

<p>exclusivo de la entidad pública correspondiente.</p>	<p><b>II.-</b> A los que tengan de cinco a diez años de servicio hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro y sesenta días más con medio sueldo.</p> <p><b>III.-</b> A los que tengan de diez años de servicio en adelante hasta noventa días con goce de sueldo íntegro y hasta noventa días más con medio sueldo.</p>
<p><b>ART. 63, FRAC. III, INCISO A) DE LA LEY DEL ISEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJOEY:</b> Jubilación por inhabilitación a causa de consecuencia del servicio, en cuyo caso el derecho a pensión se adquiere cualquiera que sea el tiempo de aportaciones.</p>	<p><b>ART. 63, FRAC. III, INCISO B) DE LA LEY DEL ISEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJOEY:</b> Jubilación por inhabilitación por causas ajenas al servicio, en cuyo caso el derecho a pensión se adquiere cuando los sujetos de esta ley hayan alcanzado quince o más años de aportaciones.</p>
<p><b>ART. 64, FRAC. II DE LA LEY DEL ISEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJOEY:</b> La cuota de la pensión que se pague al servidor público, a título de jubilación, se fijará por inhabilitación parcial a causa o consecuencia del servicio: se tomará como base el sueldo último del servidor público y se aplicará al porcentaje fijado en la tabla de valuación de incapacidades de la Ley Federal del Trabajo.</p>	<p><b>ART. 64, FRAC. III DE LA LEY DEL ISEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJOEY:</b> La cuota de la pensión que se pague al servidor público, a título de jubilación, se fijará por inhabilitación parcial por causas ajenas al servicio: el 80% de la pensión que le correspondería si la inhabilitación fuera a consecuencia del servicio.</p>
<p><b>ART. 64, FRAC. IV DE LA LEY DEL ISEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJOEY:</b> La cuota de la pensión que se pague al servidor público, a título de jubilación, se fijará por inhabilitación total a causa o consecuencia del servicio: el 100 por ciento del último sueldo.</p>	<p><b>ART. 64, FRAC. V DE LA LEY DEL ISEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJOEY:</b> La cuota de la pensión que se pague al servidor público, a título de jubilación, se fijará por inhabilitación total por causas ajenas al servicio: Se aplicarán las tablas de la fracción I de este artículo, disminuidas en un 20 por ciento.</p>
<p><b>ARTS. 65, FRAC. I Y 66, FRAC. I DE LA LEY DEL ISEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJOEY:</b> Los familiares o dependientes económicos del servidor público adquieren el derecho a pensión al fallecer el servidor público, si su fallecimiento acaeció a causa o consecuencia del servicio y hubiere pagado normalmente las aportaciones que señala esta Ley. La cuota diaria de la pensión se fijará tomando como base el sueldo último del que disfrutaba el servidor público al ocurrir el fallecimiento.</p>	<p><b>ARTS. 65, FRAC. II Y 66, FRAC. II DE LA LEY DEL ISEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJOEY:</b> Los familiares o dependientes económicos del servidor público adquieren el derecho a pensión al fallecer el servidor público, por causas ajenas al servicio, si tenía 15 o más años de aportaciones. La cuota diaria de la pensión se fijará aplicando las tablas de la fracción I del artículo 64, disminuyendo la pensión en un 10 por ciento el segundo año y así sucesivamente en los subsecuentes, hasta llegar a la mitad de la pensión original.</p>



Por lo anterior, es necesario que la legislación burocrática local, contemple al COVID-19 o cualquier otra enfermedad con características similares que aparezca en el futuro, como una enfermedad de trabajo, para asegurar que los trabajadores al servicio del Estado, que en cumplimiento de su deber se contagien de esta enfermedad, reciban la mayor protección posible de sus derechos. Para eso, es fundamental contar con criterios precisos y transparentes para definir las enfermedades de trabajo, lo que ayuda a distinguir las de las enfermedades con otros orígenes. En el mundo existen distintos procedimientos de reconocimiento para determinar el carácter de trabajo de las enfermedades. El procedimiento puede basarse en evaluaciones individuales tanto médicas como técnicas. Los datos relativos a la exposición en el lugar de trabajo proporcionado por el centro de trabajo, así como los estudios científicos en materia de riesgos de trabajo, también son útiles en el proceso de determinación del tipo de enfermedad, que puede organizarse de distintas maneras, a saber:

- Una lista nacional de las enfermedades de trabajo que contenga los criterios de reconocimiento precisos, acompañada de un sistema complementario de reconocimiento para las enfermedades que no aparezcan en la lista es, en la mayor parte de los casos, una manera eficiente de establecer criterios de reconocimiento claros y validados, como es el caso de la Ley Federal del Trabajo (ARTS. 513 y 514).
- El procedimiento de reconocimiento también puede basarse en la evaluación individual de cada caso realizada por los expertos, como es el caso de la Ley de Seguridad Social para los Servidores Público del Estado de Yucatán, de sus Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de carácter Estatal (ARTS. 22 Y 76).
- Es posible combinar estos dos sistemas, es decir: a) se utiliza como referencia la lista indicativa nacional o la lista de enfermedades profesionales publicada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT); y b) se realizan investigaciones caso por caso para determinar con mayor precisión el vínculo causal entre el trabajo y la enfermedad.

En este sentido, es necesario delimitar en la Ley de Seguridad Social para los Servidores Público del Estado de Yucatán, de sus Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de carácter Estatal, los criterios que debe seguir el profesional nombrado para calificar el riesgo de trabajo.

Hay que otorgar un enfoque sistemático dentro de la Ley de la materia, al reconocimiento de las enfermedades de trabajo en situaciones de emergencia sanitaria, es decir establecer que comience con una sospecha de la existencia de una enfermedad de trabajo y termine con la decisión final por parte de la institución de seguridad social sobre si reconoce o no la enfermedad. La decisión relativa a tal reconocimiento deberá depender de la causalidad entre la enfermedad y el lugar de trabajo.

Es importante que la Legislación Burocrática Estatal y de Seguridad Social, se actualice ante estas nuevas enfermedades, en estos momentos que vivimos una crisis sanitaria, los trabajadores al servicio del Estado que laboran en servicios

esenciales, necesitan que la legislación contemple soluciones para el caso de que se contagien de dicha enfermedad y que la ausencia de dicha enfermedad en las tablas de enfermedades de trabajo, no haga inaccesible el derecho a la protección por riesgos de trabajo.

Si bien, nuestro sistema no es el basado en una lista, no menos cierto es que los parámetros que siguen los médicos designados por el ISSTEY, para la calificación de los riesgos de trabajo, se basan en la tabla establecida en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, en la cual el COVID-19, no se encuentra contemplada como enfermedad de trabajo.

Es pertinente señalar, que el Instituto Mexicano del Seguro Social, si ha calificado al COVID-19, como una enfermedad de trabajo, a pesar de que dicha enfermedad no se señala expresamente en la lista de enfermedades de trabajo del artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo; ha realizado una integración normativa tomando como base la fracción 136 de dicho numeral, donde se contempla la virosis o infecciones por virus, siempre que se identifique el agente causal de la enfermedad en el paciente y en el centro de trabajo. Asimismo, el IMSS, sustentó dicha decisión, en la lista de enfermedades profesionales de la OIT (2010), que tampoco contempla al COVID-19 como enfermedad profesional. Las únicas infecciones virales que figuran en la lista son el VIH, la hepatitis B y la hepatitis C, que están reconocidas como enfermedades profesionales. Sin embargo, el COVID-19 entra en el campo de aplicación del artículo 1.3.9.: “Enfermedades causadas por otros agentes biológicos en el trabajo no mencionados en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a dichos agentes biológicos que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador”.

En este sentido, se propone hacer una reforma al artículo 22 de la Ley de Seguridad Social Burocrática para establecer criterios objetivos que guíen la valoración que realicen los médicos al momento de determinar los riesgos de trabajo, estableciendo en la ley que debe existir un vínculo directo entre la exposición al virus como tal, (actualmente el SARS CoV 2) en el lugar de trabajo y la enfermedad (COVID-19) para poder clasificarla como enfermedad de trabajo. Si bien la primera condición, a saber, la evidencia científica de que determinado virus provoca una enfermedad, por ejemplo que el SARS CoV 2 provoca COVID-19, es un hecho corroborado científicamente, no menos cierto es que en muchos casos será difícil establecer el vínculo causal para demostrar que la enfermedad se contrajo en el lugar de trabajo, para lo cual se propone incluir lo establecido en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, que señala que en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, esto es, traducido al caso concreto, que en el caso de trabajadores de sectores esenciales que laboren durante una crisis sanitaria, se presuma que se contagiaron en el centro de trabajo, salvo prueba en contrario.

Lo anterior, daría equidad al trato entre un trabajador al servicio del Estado y uno que no lo es, pues mientras el primero no tiene esa presunción, el segundo, por mandato del citado artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, si la tiene.

**Ejemplos nacionales de reconocimiento del COVID-19 como enfermedad de trabajo.**



Diversos países del mundo, han hecho frente a esta crisis de salud, protegiendo a los trabajadores y dando el reconocimiento de enfermedad de trabajo al COVID-19, a continuación señalamos algunos ejemplos:

- El Instituto Nacional del Seguro de Accidentes del Trabajo de Italia (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro – INAIL) ha confirmado que la infección por coronavirus de los médicos, los enfermeros y otros empleados del Servicio Nacional de Salud (Servizio Sanitario Nazionale – SSN) y de otros centros sanitarios públicos y privados se considera enfermedad de trabajo. Para este grupo de empleados, el vínculo causal entre el trabajo y la infección se supone automáticamente, con el objetivo de proporcionar cobertura también en los casos en los que sea problemático determinar las causas específicas y los métodos de trabajo en relación con la infección. Además, la protección del INAIL también se aplica a los casos de COVID-19 en los que el virus SARS CoV 2 se contrajo en el trayecto de ida y vuelta al trabajo.
- En la lista de enfermedades de trabajo de Alemania se mencionan las infecciones virales (núm. 3101) y se establece que un virus constituye una enfermedad de trabajo si el empleado trabaja en el sector de la atención de salud. Sin embargo, los virus no se consideran enfermedades de trabajo en ningún otro sector económico, como el transporte público, los supermercados, la construcción, el trabajo de oficina, etc.
- En Sudáfrica, el COVID-19 se reconoce como enfermedad vírica contraída en el trabajo si es el resultado de la exposición profesional, que puede tener lugar en entornos de trabajo considerados de alto riesgo o durante la realización de un trabajo asignado oficialmente en una zona o país de alto riesgo. Asimismo, debe existir una correlación cronológica entre la exposición profesional y la aparición de síntomas de COVID-19.
- Los consejos de indemnización de los trabajadores de Canadá conceden indemnizaciones a los trabajadores que un médico haya diagnosticado COVID-19, si han estado expuestos al SARS-CoV-2 y se confirma que la exposición está relacionada con el trabajo.
- En Argentina, con el objetivo de implementar políticas de seguridad social para extremar el cuidado de la salud de los trabajadores de los sectores que se encuentran desarrollando actividades laborales esenciales, el Gobierno Nacional dispuso que el COVID-19 producida por el coronavirus SARS-CoV-2, será considerada una enfermedad presuntivamente de carácter de trabajo. De este modo las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) deberán adecuar sus coberturas para que los trabajadores damnificados reciban, en forma inmediata, las prestaciones correspondientes (Decreto 367/2020).

En tal virtud, con fundamento en los artículos 30 fracción V de la Constitución Política, 18 y 43 fracción II de la Ley de Gobierno del Poder Legislativo y 71 fracción II del Reglamento de la Ley de Gobierno del Poder Legislativo, todos ordenamientos del Estado de Yucatán, sometemos a consideración del Pleno del Congreso del Estado de Yucatán, el siguiente:

DECRETO QUE REFORMA EL ARTÍCULO 45, FRACCIÓN II, SE ADICIONA LA FRACCIÓN XI A DICHO ARTÍCULO, LA MODIFICACIÓN DEL TÍTULO QUINTO, DEL ARTÍCULO 109 Y LA ADICIÓN AL ARTÍCULO 109 BIS, TODOS DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE YUCATÁN Y EL ARTÍCULO 22, ADICIONA LOS ARTÍCULOS 22 BIS, 22 TER, 22 QUATER Y 22 QUINQUES, TODOS A LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE YUCATÁN, DE SUS MUNICIPIOS Y DE LOS ÓRGANOS PÚBLICOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER ESTATAL.

### LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE YUCATÁN

Artículo 45. Son obligaciones de los Titulares a que se refiere el artículo 1 de esta Ley. II.- *Cumplir con todas las obligaciones de Seguridad y Salud en el trabajo, así como la prevención de riesgos de trabajo a que están obligados los patrones en general, establecidos en la Ley Federal del Trabajo, en las Normas Oficiales Mexicanas de la materia y en las Normas Internacionales del Trabajo que hayan sido ratificadas por el Estado Mexicano.*

*XI. Conformar en cada Dependencia, de acuerdo a las Normas Oficiales Mexicanas de la materia, las comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*

#### TÍTULO QUINTO: DE LOS RIESGOS DE TRABAJO Y DE LAS ENFERMEDADES NO PROFESIONALES.

Artículo 109: Los *riesgos de trabajo* que sufran los trabajadores se registrarán por las disposiciones de la Ley de Seguridad Social para los Servidores Público del Estado de Yucatán, de sus Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de carácter Estatal y de la Ley Federal del Trabajo en su caso.

*Los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.*

*Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; la muerte o la desaparición derivada de un acto delincencial, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que este se preste. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo o de la estancia de bienestar infantil de sus hijos, al lugar en que desempeñe su trabajo o viceversa.*

*Enfermedad de trabajo es toda aquella ocasionada por agentes biológicos en el trabajo cuando se haya establecido un vínculo directo entre la exposición a dichos agentes biológicos que resulte de las actividades laborales y la enfermedad contraída por el trabajador. En caso de contingencia sanitaria ocasionada por una nueva enfermedad, para los trabajadores que por disposición de las autoridades deban*



*continuar acudiendo a sus centros de trabajo y se contagien de dicha enfermedad, se establece a su favor la presunción de que se contagiaron en el centro de trabajo, salvo pruebas concluyentes en contrario.*

*Artículo 109 Bis. En cada Dependencia se conformarán de acuerdo a las normas oficiales mexicanas de la materia, las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y de las Dependencias, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.*

*Las comisiones a que se refiere esta fracción, serán desempeñadas gratuitamente dentro de las horas de trabajo.*

*En las Dependencias que cuenten con Sindicato, los representantes de los trabajadores ante la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán nombrados por el Sindicato que tenga el mayor número de trabajadores de una dependencia registrados en su padrón de socio. En caso de conflicto entre sindicatos sobre quien cuenta con la mayoría, los titulares de las Dependencias realizarán un cotejo de las listas de socios que se encuentren registradas en el Tribunal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán, para decidir a quién le corresponde el derecho de nombrar a los representantes.*

*Los representantes de las Dependencias, serán nombrados por los titulares de las mismas.*

## **LEY DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE YUCATÁN, DE SUS MUNICIPIOS Y DE LOS ÓRGANOS PÚBLICOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER ESTATAL**

Artículo 22. Cuando se trate de riesgos de trabajo, los servidores públicos tendrán derecho a la atención médica que se precisa en esta ley y además a la calificación de dichos riesgos.

*Para los efectos de esta Ley, serán reputados como riesgos de trabajo los accidentes y enfermedades a que están expuestos los Trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo.*

*Se considerarán accidentes del trabajo: toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; la muerte o la desaparición derivada de un acto delincuencia, producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste; así como aquéllos que ocurran al Trabajador al trasladarse directamente de su domicilio o de la estancia de bienestar infantil de sus hijos, al lugar en que desempeñe su trabajo o viceversa.*

*Asimismo, se consideran riesgos del trabajo las enfermedades de trabajo señaladas por las leyes laborales.*

*Para los efectos de este Capítulo, las Dependencias y Entidades o los Sindicatos de Trabajadores deberán avisar por escrito al Instituto de los riesgos de trabajo que hayan ocurrido, dentro de los tres días siguientes al de su conocimiento, en los términos que señale el reglamento respectivo y demás disposiciones aplicables. El Trabajador o sus familiares también podrán dar el aviso de referencia, así como el de presunción de la existencia de un riesgo del trabajo.*

*Al servidor público de la Dependencia o Entidad que, teniendo a su cargo dar el aviso a que se refiere este artículo, omitiera hacerlo, se le fincarán las responsabilidades correspondientes en términos de ley.*

*Artículo 22 Bis. Para la calificación de los riesgos de trabajo se procederá de la forma siguiente:*

- a) Los riesgos del trabajo serán calificados técnicamente por el médico especialista en medicina del trabajo nombrado por el Instituto o perteneciente a los Servicios de Salud de Yucatán, dentro de los cinco días hábiles siguientes al aviso correspondiente, de conformidad con el reglamento respectivo y demás disposiciones aplicables.*
- b) En caso de desacuerdo con la calificación, el afectado tendrá treinta días hábiles para presentar por escrito ante el Instituto, su inconformidad avalada con un dictamen de un médico especialista.*
- c) En caso de desacuerdo entre la calificación del Instituto y el dictamen del especialista presentado por el afectado, el Instituto propondrá una terna de médicos especialistas, para que dé entre ellos, en el plazo de 3 días hábiles, el afectado elija uno y se emita un nuevo dictamen dentro del plazo máximo de 5 días hábiles.*
- d) El dictamen del especialista tercero elegido por el afectado, resolverá en definitiva sobre la procedencia o no de la calificación y será inapelable y de carácter obligatorio para el interesado y para el Instituto.*

*Artículo 22 Ter. Al ser declarada una incapacidad temporal por riesgo de trabajo, se otorgará al trabajador licencia con goce del cien por ciento de su sueldo, cuando el riesgo de trabajo lo imposibilite para desempeñar sus labores. El pago se hará desde el primer día de incapacidad y será cubierto por las Dependencias o Entidades hasta que termine la incapacidad cuando ésta sea temporal, o bien hasta que se declare la incapacidad permanente del Trabajador.*

*Para los efectos de la determinación de la incapacidad producida por riesgo de trabajo, se tomará en cuenta que si a los tres meses de iniciada dicha incapacidad no está el Trabajador en aptitud de volver al trabajo, él mismo o la Dependencia o Entidad, podrán solicitar en vista de los certificados médicos correspondientes, que sea declarada la incapacidad permanente.*



*No excederá de un año, contado a partir de la fecha en que el Instituto tenga conocimiento del riesgo, el plazo para que se determine si el Trabajador está apto para volver al servicio o bien procede declarar su incapacidad permanente.*

*Art. 22 Quater. Durante una contingencia sanitaria ocasionada por una nueva enfermedad, es susceptible de ser considerada como probable enfermedad de trabajo, aquella que contraiga un trabajador con riesgo de exposición, que al desempeñar sus actividades laborales tenga el antecedente de contacto con paciente o con persona confirmada con la nueva enfermedad.*

*Se entiende por paciente o persona confirmada, como aquella persona que cumpla con la definición operacional de caso sospechoso y que cuente con diagnóstico de tener la nueva enfermedad confirmada por laboratorios públicos o privados.*

*Deberá considerarse además, el nivel de riesgo de exposición por la ocupación que desempeña el trabajador, las características de frecuencia y la cercanía de contacto con personas con la nueva enfermedad.*

*Cuando exista duda razonable sobre el grado de exposición, para los trabajadores que por disposición de las Entidades o Dependencias Públicas deban continuar acudiendo a sus centros de trabajo, se entenderá que el trabajador se contagió en el centro de trabajo, salvo prueba concluyente en contrario.*

Art. 22 Quinquies. No se considerarán riesgos de trabajo, los que sobrevengan por alguna de las causas siguientes:

I.- El accidente ocurra encontrándose el trabajador en estado de embriaguez.

II.- El accidente ocurra encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador lo hubiera exhibido y hecho del conocimiento de su superior jerárquico.

III.- El trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona.

IV.- La incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

V.- El siniestro es resultado de un delito intencional del que fuera responsable el trabajador asegurado.

Los compromisos económicos que puedan derivarse de riesgos de trabajo que sufran los servidores públicos serán cubiertos por el Instituto con la



aportación respectiva, establecida en la fracción III del artículo 8 de esta ley, que es a cargo exclusivo de la entidad pública correspondiente.

**Transitorio.**

**Único:** El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial del Gobierno del Estado de Yucatán.

Dado en la sede del Recinto del Poder Legislativo, en la ciudad de Mérida, Yucatán, Estados Unidos Mexicanos, a los 31 días del mes de Mayo del año 2022.

**DIP. MANUEL ARMANDO DÍAZ SUÁREZ**